

As convenções coletivas de trabalho como fonte de Direito do Trabalho

GRACIANO KALUKANGO*

Introdução

Non nova sed nove

O presente relatório intitula-se «As convenções coletivas de trabalho como fontes de Direito de Trabalho». O mesmo constitui uma temática de capital importância e de indelével atualidade, uma vez que através dela se pode descortinar a faculdade que certas entidades privadas têm de criar normas jurídicas que regulam determinadas relações jurídico-laborais.

Deste modo, as convenções coletivas de trabalho aparecem como verdadeiras fontes de direito, por terem uma dimensão regulamentar ou normativa, pela qual as suas cláusulas aplicam-se a uma categoria profissional.

Este modestíssimo trabalho consta substancialmente de três capítulos.

O primeiro faz um enquadramento geral da problemática das fontes de direito, sublinhando o surgimento da expressão *fons iuris* com Cícero, passando, depois, a referir certos sentidos que essa expressão comporta até a eleição do sentido técnico-jurídico como modo de criação, revelação e manifestação do direito; que é o sentido da expressão «fontes de direito» que interessa para este estudo.

No segundo capítulo expõe-se, ainda que brevemente, as fontes de direito angolano. Aqui ficou assente que o Direito de Trabalho possui

* Docente da Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto. Mestre em Ciências Jurídico-Empresariais.

fontes comuns e fontes próprias. Estas são aquelas que só existem para o Direito de Trabalho, isto é, fontes específicas do Direito de Trabalho, sublinhemos a título de exemplo as convenções coletivas de trabalho. Aquelas são fontes comuns aos vários ramos de direito, isto é, fontes que o Direito de Trabalho compartilha com outros ramos de direito; e podem ser fontes comuns internas e fontes comuns externas ou internacionais.

No terceiro capítulo fez-se uma abordagem sobre convenção coletiva de trabalho. Partiu-se de uma noção de convenção coletiva, frisando as funções dessa convenção, passando *in continenti* à discussão da questão da aplicação e da força obrigatória das suas cláusulas. Enfim, referiu-se ainda a natureza jurídica dos acordos coletivos, sem deixar de se aludir as correntes contratualistas, publicistas e ecléticas, tomando, neste particular, uma posição perante esse problema. Finalmente, fez-se um aceno breve aos acordos coletivos de trabalho como fonte de direito de trabalho, devido à sua faceta regulamentar ou normativa.

Neste trabalho tomou-se o termo convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho como sinónimos, sendo, por isso, indiferente o uso de um ou outro termo.

I. CAPÍTULO

I. Enquadramento Geral Sobre a Problemática das Fontes de Direito

1.1. Preliminares

A problemática das fontes de direito tem merecido uma abordagem sistemática na variada doutrina.

Ao lado da abordagem tradicional das fontes de direito que aparece, na perspetiva do distinto professor Dr. Castanheira Neves, como consequência da visão *estático-legalista do direito* originado pelo positivismo jurídico, é ensaiada uma revisão da teoria tradicional das fontes de direito¹.

Neste sentido, é lugar-comum hoje dizer-se que o Estado não detém única e exclusivamente o monopólio de criação das normas jurídicas nos diversos ramos de direito.

¹ CASTANHEIRA NEVES, A., *DIGESTA – Escritos acerca do direito, do pensamento jurídico, da sua metodologia e outros*, Coimbra, Coimbra Edit., 1995, vol. II, pp. 38, 54 e ss; BRONZE, Fernando José, *Introdução ao direito*, Coimbra, Coimbra Edit., 2002, pp. 627 e ss.

Assim, podemos afirmar, sem medo de errar, que a criação de mecanismos e normas pelos privados inaugura um *kairós* pós-moderno no domínio do direito, de maneira geral e, quiçá, no direito de trabalho, de modo particular, ao entendermos que por meio dos acordos coletivos de trabalho, as entidades privadas autorregulam a sua atividade. Isto traduz uma *revolução copernicana* no mundo jurídico, pois revela o declínio do positivismo jurídico que considera direito apenas o direito do Estado.

O que acabamos de expor tenta mostrar que no estudo das fontes de direito do Direito do Trabalho e de outros ramos de direito relevam algumas fontes de origem privadas. Isto evoca ainda aquilo que Gomes Canotilho designa por *desafio da regulática*, que se traduz no *desaparecimento do monopólio estatal da produção jurídica, confrontado com o fenómeno de desconcentração e de descentralização, da internacionalização e supranacionalização, da emergência de um direito de juízes e de uma normação privada*².

Este poder de normaçaõ privada encontra também respaldo no ensaio de Morais Guerra que faz uma destriça das fontes de Direito Económico entre fontes tradicionais e fontes modernas ou fontes não tradicionais. Nestas últimas elenca como *novas fontes*, as *fontes privadas*, tais como as convenções coletivas de trabalho; regulamentos produzidos pelas associações económicas³. Por essa razão, essa caracterização das novas fontes são seguramente aplicáveis ao Direito de Trabalho, pese embora a sua formulação tenha origem no âmbito do Direito Económico, por um lado, e, por outro, porque o autor citado refere expressamente à convenção coletiva de trabalho, que é, entre nós, uma verdadeira fonte de direito, como tentaremos demonstrar ao longo deste estudo.

1.2. Emergência histórica da problemática relativa às fontes de direito

Não se pretende fazer, neste item, uma abordagem profunda sobre a evolução histórica das fontes de direito e sobre o sentido que o pensamento jurídico lhe dotou em cada época. A natureza deste trabalho, não

² CANOTILHO, Gomes, *Direito Constitucional*, p. 64. *Apud* FERREIRA, Eduardo Paz, *Direito da economia*, Lisboa, 2001, p. 25 (nota n.º 27); CANOTILHO, J. J. Gomes, *Direito Constitucional e teoria da constituição*, Coimbra, Almedina, s.d., 5.ª ed., pp. 696-699.

³ Cf. GUERRA, J. A. Morais, *Direito da economia angolana*, Lisboa, Escher, 1994, p. 54

implica tão grande desenvolvimento, que encontraria melhor acolhimento num tratado de metodologia jurídica.

Neste particular, importa apenas sublinhar que a expressão fontes de direito foi usada pela primeira vez por Cícero, na sua obra *De Legibus* (I, 5-6). Tal expressão vem do latim, *fons iuris* e começou a ser utilizada com maior frequência desde o século XVI⁴. Porém, há quem entenda que o termo «fontes de direito» tem uma origem semítica⁵.

A expressão *fons iuris* foi usada por Cícero de forma metafórica e encerra, por isso, diversos sentidos, ou seja, é um termo plurissêmico. Essa diversidade de sentidos, que a nível semântico a expressão comporta, atinge também a própria problemática das fontes de direito. Daí que, para lidar com esta problemática, é mister eleger um dos sentidos para compreensão da referida problemática.

1.3. Breve referência aos possíveis sentidos da expressão fonte de direito

Como já foi dito acima, Cícero fez um uso «metafórico» da expressão *fons iuris*. Daqui se depreende que o termo «fonte de direito» seja um vocábulo plurissêmico, daí que urge determinar os possíveis sentidos que ela comporta, a fim de se poder resolver a problemática que as fontes de direito levantam.

Assim, a expressão «fontes de direito»⁶ comporta, *inter alia*, os seguintes sentidos⁷:

1) Fontes de direito em sentido histórico

Trata-se, no presente caso, de referir as influências, as inspirações, as *causações* entre normas jurídicas, *institutos ou mesmo instituições e sistemas de direito num plano de encadeamento temporal*. Quer isto dizer

⁴ NEVES, A. Castanheira, *op. cit.*, p. 9; BRONZE, Fernando José, *op. cit.*, p. 628, e CUNHA, Paulo Ferreira da, *Princípios de direito*, Porto, Res Edit., p. 321.

⁵ SANTO, Moisés Espírito, *Fontes remotas da cultura portuguesa*, Lx., Assírio e Alvim, 1989, Max., p. 220. *Apud* CUNHA, Paulo Ferreira de, *op. cit.*, p. 341 (nota n.º 1).

⁶ Já para Castanheira Neves, os possíveis sentidos por ele eleitos são: 1) fontes do conhecimento – que indica os *loci* onde se encontra o direito; 2) fontes genéticas – fatores que estão na origem de direito; 3) fontes de validade princípio fundamental da normatividade jurídica; 4) fontes de juridicidade – traduz aqueles rasgos pelos quais certa normatividade se constitui como normatividade de direito. Cfr. NEVES, A. Castanheiras, *Idem*, pp. 11-12.

⁷ Cfr. CUNHA, Paulo Ferreira da, *Idem*, pp. 323 e ss.

que esse *encadeamento temporal* pode suceder no âmbito intrassistemático, isto é, no seio do ordenamento jurídico nacional ou extrassistemático, quando haja inspirações de soluções jurídico-positivas no seio de dois ou mais ordenamentos jurídicos. Neste último caso, temos, por exemplo, o facto de que o direito português é fonte do direito angolano.

2) Fontes de direito em sentido político ou orgânico

Este sentido é comumente designado por fontes *existendi* do direito e visa determinar os órgãos com competência para criar as normas jurídicas a vigorar numa certa comunidade politicamente organizada.

Nos dias de hoje esta matéria tem sido um problema de direito constitucional, que é o ramo de direito que delinea os órgãos estaduais que detêm competência legislativa.

Mas é também neste sentido que releva quer as normas costumeiras quer as criadas pela prática dos tribunais.

3) Fontes de direito em sentido material ou sociológico

Este sentido visa determinar o conjunto de circunstâncias sociais, políticas, culturais, etc., que estão na base da criação de certas normas jurídicas.

Na generalidade das situações, o estudo das fontes de direito em sentido sociológico é da competência da sociologia do direito ou mesmo da sociologia geral, que tem em vista apreender o dado normativo, no conjunto da realidade social global.

4) Fontes em sentido filosófico

Este sentido significa que as normas e os sistemas jurídicos têm sempre uma inspiração filosófica. A prová-lo está a constatação de Paulo da Cunha, segundo a qual *a fonte filosófica do direito da família socialista é o materialismo dialético, ou que as leis de Allard e Chappellier se inspiraram no liberalismo estrénuo da não arregimentação dos indivíduos e, por isso, proibiram o sindicalismo como expressão dessa massificação e perda da liberdade do singular*⁸.

5) Fontes de direito em sentido instrumental

Estes traduzem-se nas chamadas fontes *cognoscendi*, ou seja, os meios, os locais de conhecimento do direito. Essas fontes indicam os

⁸ Cfr. CUNHA, Paulo Ferreira da, *Idem*, pp. 324-325.

locais, a documentação, os modos de positivação do direito. Exemplo, os códigos, as leis, etc.

1.4. Delimitação conceitual

Por fontes de direito entende-se o modo de criação, revelação e manifestação do direito. Esta é normalmente conhecida por fontes *manifestandi*, pois é por meio dela que se cria, que se positiva, que se manifesta o direito.

Deste modo, o sentido que classicamente tem sido eleito é o técnico-jurídico, pois por ele é que se cria e revela o direito posto para vigorar (*ius positum*).

II. CAPÍTULO

II. Fontes de Direito do Trabalho Angolano

2.1. Fontes Comuns a outros Ramos de Direito

Nas fontes do Direito de Trabalho angolano existirá também, como acenou com toda a razão o ilustre Professor Dr. Jorge Leite, fontes próprias do Direito do Trabalho, como é o caso das convenções coletivas de trabalho; e fontes comuns⁹ que o Direito de Trabalho compartilha com outros ramos, mas tais fontes têm uma incidência particular em matérias relativas ao trabalho.

Por ora, cabe-nos referir aquelas fontes que o Direito de Trabalho partilha com os outros ramos de direito.

Comummente a doutrina distingue fontes comuns e fontes próprias. Quanto às primeiras, a dogmática jurídica destrinça as fontes comuns internas das fontes comuns externas ou internacionais. Aquelas são os mecanismos regulados pela ordem jurídica de cada Estado; estas resultam das relações estabelecidas entre os Estados, quer no âmbito das organizações internacionais quer mesmo no âmbito de relações bilaterais ou multilaterais, mas desde que estes documentos (tratados e convenções) recaiam sobre relações laborais.

Neste sentido, as fontes comuns internas podem ter uma origem estadual, e, nesse caso, designar-se-ão por «fontes heterónomas», tendo por

⁹ Cfr. LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho: excertos das lições do Professor Jorge Leite ao 3.º Ano Jurídico de Coimbra*, Luanda, Ano Letivo 2003/2004.

exemplo as leis e outros diplomas legais, por serem criadas pelo Estado, isto é, entidade exterior (estranha) aos trabalhadores; e outra origem convencional, também denominada por «fontes autónomas», v. g., as convenções coletivas de trabalho. Estas são autónomas, porque traduzem um modo de autorregulação de interesses, ou seja, *exprimem soluções ditadas pelos próprios titulares dos acordos coletivos de trabalho, os trabalhadores e os empregadores*¹⁰.

No plano do direito positivo, a primeira fonte é a própria Constituição da República de Angola (CRA) que consagra certos direitos do trabalhador, na chamada «constituição laboral». Entre nós, a constituição consagra no Capítulo II, sob a epígrafe Direitos, Liberdades e Garantias Fundamentais do Título II, relativo aos Direitos e Deveres Fundamentais, os direitos do trabalhador, nomeadamente a liberdade sindical, no artigo 50.º da Constituição (CRA); o direito à greve e proibição do *lock-out*, no artigo 51.º da CRA e o direito ao trabalho, no artigo 76.º da CRA. No passado, estes mesmos direitos encontravam-se plasmados na Lei Constitucional de 1992, que já os previa ou consagrava no seu Título II, sob a epígrafe Direitos e Deveres Fundamentais. Deste modo, a liberdade sindical, o direito à greve e a proibição do *lock-out* e o direito ao trabalho eram previstos nos artigos 33.º, 34.º e no artigo 46.º, respetivamente, todos da LC.

Depois da Constituição seguem outros diplomas legais infraconstitucionais que regulam a atividade laboral, como sejam as leis, decretos-leis, decretos e regulamentos [que eram no direito pregresso as formas dos atos normativos, que hoje sofreram alteração à luz da Constituição da República (*vide* n.º 1 do artigo 125.º da CRA), o que nos leva a deduzir que, com base no novo texto constitucional em vigor, constituirão fontes de Direito do Trabalho além das leis, os decretos legislativos presidenciais, decretos legislativos presidenciais provisórios, decretos presidenciais quando regulem matérias laborais], assim como as convenções coletivas de trabalho, cuja hierarquização apresentaremos alhures nesse trabalho.

Deste modo, neste domínio uma interrogante fundamental que nos é posta é a de saber quem tem o poder de criar normas jurídico-laborais, ou seja, quem são as entidades que têm legitimidade para criar leis de trabalho.

¹⁰ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do trabalho*, Lisboa, 1999, Almeida, 11.^a

Destarte, nos termos da Constituição da República a competência para criar leis (em sentido material) pertence a Assembleia Nacional (AN) e ao Presidente da República (PR), como se pode depreender de certas disposições, tais como a do artigo 161.º da CRA, nas suas alíneas *b)* e *c)* que atribuem a competência à AN de *aprovar as leis sobre todas as matérias, salvo as reservadas pela Constituição ao Presidente da República* e aprovar as leis de habilitação ou conceder autorizações legislativas ao PR (ver também o artigo 166.º da CRA). Neste domínio, importa referir o artigo 164.º da CRA, que elenca as matérias inseridas na reserva absoluta de competência legislativa da AN, com realce para a questão *sub judice* a sua alínea *b)* que prevê os direitos, liberdades e garantias, que decerto abarca o direito ao trabalho. No que tange a reserva relativa, as matérias a ela sujeita veem plasmadas no artigo 165.º da CRA. Em suma, neste particular, no que toca a competência legislativo do Presidente da República, enquanto titular do poder executivo, dispõem as alíneas *h)*, *i)* e *l)* do artigo 120.º da CRA, o poder de o PR solicitar autorização legislativa à AN, exercer iniciativa legislativa mediante proposta de lei e *elaborar regulamentos necessários à boa execução das leis*, respetivamente. Se alguma dúvida persistisse sobre a competência legislativa do PR sobre matérias laborais, à luz do novo texto constitucional, tal dúvida ficaria insustentável em face dos regulamentos das leis aprovadas pelo titular do poder executivo, uma vez que eles constituem leis em sentido material e revestem a forma de Decreto Presidencial, conforme deflui do n.º 3 do artigo 125.º da CRA. No passado essas mesmas competências eram exercidas pela AN e pelo Governo (artigos 88.º; 89.º e 90.º; 92.º, n.º 1; 111.º, respetivamente, todos da Lei Constitucional). Estas são as entidades a quem é reconhecida competência para editar comandos gerais e abstratos juridicamente vinculantes, outrossim no domínio laboral¹¹.

Assim, convém sublinhar que há ainda as interferências de outras entidades no âmbito das normas criadas, como é o caso da interferência do Presidente da República, no que tange a promulgação das leis (artigo 124.º, n.º 1, da CRA; ver também artigo 69.º, n.º 1, da LC); a interferência do Tribunal Constitucional com base no artigo 232.º da CRA (anterior-

¹¹ A Assembleia Nacional, além das competências apontadas, tem ainda competências para emitir leis de habilitação e ratificação dos decretos-leis aprovados pelo Governo no âmbito das leis de habilitação por si aprovadas – artigos 91.º e 94.º, da Lei Constitucional, respetivamente.

mente essa competência era exercida pelo Tribunal Supremo na veste de Tribunal Constitucional, nos termos do artigo 6.º do Preâmbulo da Lei n.º 23/92, de 16 de setembro – Lei Constitucional), que pode apreciar a constitucionalidade das leis. Sempre que a jurisprudência do Tribunal Constitucional declare certa lei como inconstitucional, repristina a lei anterior, daí que ela aparece como fonte de direito, apesar de não criar, em sentido rigoroso, normas jurídicas.

No entanto, a jurisprudência em geral não é fonte de direito do trabalho, pois apenas decide casos, mas nos mostra a linha de orientação decisória dos tribunais¹².

No ordenamento jurídico angolano também podem criar normas jurídico-laborais:

- a) A comunidade de trabalhadores e empregadores que criam os acordos coletivos de trabalho. Estas normas são criadas por acordo e aplicadas às empresas que as subscreveram e aos seus trabalhadores.
- b) Comunidades profissionais [usos locais e costumes de empresa – artigo 7.º, al. f), da Lei Geral do Trabalho (LGT)].

No que concerne às fontes comuns externas ou internacionais pontificam as seguintes:

- **Declaração universal dos direitos humanos** que, apesar de constituir uma declaração de princípios, em regra, não vinculantes, tem a particularidade de constituir, entre nós, um *referencial básico do conteúdo, extensão e limites*¹³ dos direitos humanos fundamentais consagrados no texto constitucional. Para tal, dispõe o n.º 2 do artigo 26.º da CRA, tal como vinha expresso no n.º 2 do artigo 21.º da LC, «os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos Homem [...]».

¹² Em contrapartida, alguns quadrantes da doutrina entendem que a jurisprudência é fonte de direito, uma vez que a aplicação do direito ao caso concreto implica atividade mediadora do juiz, culminando essa operação numa «recriação do direito» e, também, porque a atividade do juiz não é mecânica; o juiz já não é a boca que pronuncia as palavras da lei, como se sublinhava nos primórdios do positivismo.

¹³ Cfr. FERNANDES, A. Monteiro, *op. cit.*, pp. 66 e 67.

Nessa declaração universal está consagrado o direito ao trabalho, a liberdade de escolha de trabalho, a liberdade sindical, o direito a férias, etc. (artigos 23.º e 24.º)¹⁴.

Podemos ainda frisar, neste particular, as convenções da OIT (a convenção n.º 87 sobre liberdade sindical, a convenção n.º 95 sobre proteção do salário, a convenção n.º 98 sobre direito de organização e negociação coletiva, a convenção n.º 100 sobre igualdade de retribuição homem/mulher, a convenção n.º 22 sobre contrato de trabalho marítimos, a convenção n.º 77 sobre exame médico dos adolescentes na indústria), desde que tenham sido ratificados por Angola ou a que Angola tenha aderido. O pacto sobre os direitos civis e políticos, na parte relativa a matérias laborais, v. g., a relativa a liberdade sindical e o pacto sobre os direitos económicos, sociais e culturais.

2.2. Fontes Próprias do Direito do Trabalho

Como já o dissemos, por mais de uma vez, existe no Direito do Trabalho certos instrumentos de regulamentação da relação jurídico-laboral que ela não partilha com outros ramos da *scibile iuris*, ou seja, o Direito de Trabalho tem fontes específicas, próprias. Essas fontes são os acordos coletivos de trabalho.

Por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo do trabalho – para usar a expressão do nosso direito positivo – é o contrato *celebrado entre instituições patronais (empresários e suas associações), por um lado, e, por outro, associações representativas de trabalhadores, com o objetivo principal de fixar as condições de trabalho (salários, carreira profissional, férias, duração de trabalho, etc.) que há de vigorar para as categorias abrangidas*¹⁵.

2.3. Hierarquia das Fontes de Direito do Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano

No seio do direito positivo angolano é possível catalogar as fontes de direito do trabalho do seguinte modo:

¹⁴ Cfr. FERNANDES, A. Monteiro, *Idem*, p. 67.

¹⁵ Cfr. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Curso de direito do trabalho*, Portugal, Verbo, 2.ª ed., p. 244.

a) Fontes estaduais

Nestas despontam, em primeira instância, a Constituição, quer porque ela determina as diretrizes sobre a produção das normas, uma vez que ela é a norma *normandi*, quer porque ela carrega no seu bojo normas sobre condições de trabalho, sendo, por isso, norma *normata*.

Seguidamente, elencam-se quer as leis da Assembleia Nacional, as leis de autorização da Assembleia Nacional, as resoluções, suspensão do diploma de autorização ou de recusa de ratificação do mesmo, os decretos presidenciais, decretos (decretos-leis autorizados e decretos regulamentares do Governo, vigorou no passado) e as decisões do Tribunal Constitucional, que declaram inconstitucionais certas leis, repristinando as leis anteriores por aquelas revogadas.

Existem, de igual modo, as fontes de origem privada, quais sejam, as convenções coletivas de trabalho e as decisões arbitrais. Finalmente, é lícito enumerar os despachos de extensão, os regulamentos de empresa e os usos.

Relativamente a hierarquização das fontes de Direito do Trabalho em Angola temos a apresentar o seguinte quadro hierárquico¹⁶:

1. Constituição da República
2. Tratados
3. Leis
4. Decreto Presidencial
5. Decretos
6. Convenções Coletivas de Trabalho
7. Decisões Arbitrais
8. Despachos de Extensão

Em regra, as fontes hierarquicamente inferiores devem conformar-se aos comandos ditados pelas fontes hierarquicamente superiores, salvo se os direitos, os interesses tutelados pela fonte de origem inferior mostrar-se, de modo geral, mais favorável ao trabalhador e disso não resultar violação de uma fonte hierarquicamente superior que seja imperativa, em conformidade com o disposto pelo n.º 2 *in fine* do artigo 7.º da Lei Geral do Trabalho.

¹⁶ Cfr. relativamente aos atos normativos, a hierarquização dos atos normativos em Angola, de um modo geral, mas subsumível ao direito do trabalho, cfr. FEIJÓ, Carlos, *Problemas actuais de direito público angolano: contributo para a sua compreensão*, Portugal, Princípiã, 2001, 1.ª ed., pp. 28 e ss.

III. CAPÍTULO

III. Os Acordos Coletivos do Trabalho

3.1. Noção e Caracterização do Acordo Coletivo do Trabalho

Na sequência da noção avançada acima, podemos entender por acordo coletivo de trabalho¹⁷, é o contrato celebrado entre as associações sindicais ou comissão *ad hoc* dos trabalhadores e a associação dos empregadores, que visam regulamentar os salários, carreiras profissionais, férias ou em geral as condições de trabalho e se destinam a vigorar para uma categoria profissional ou setor empresarial.

Esta matéria vem regulada na Lei n.º 20-A/92, de 14 de agosto, Lei sobre o direito de negociação coletiva (nível de empresa). Esta lei no n.º 2 do seu artigo 1.º define acordo coletivo de trabalho como «todo o acordo escrito concluído entre um ou mais empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações sindicais em representação dos respetivos trabalhadores, por outro lado, com vista a regular as condições de trabalho e as relações entre as partes celebrantes».

As convenções coletivas de trabalho ou acordo coletivo de trabalho começaram-se a difundir na Europa a partir do século XIX e foi sempre visto como um meio especial para resolver a «questão social», pacificando as relações laborais, as relações industriais.

As convenções coletivas de trabalho trouxeram vantagens quer para os trabalhadores, uma vez que ajuda a criar melhores condições laborais para os trabalhadores e porque os trabalhadores organizados têm mais força de lutar a favor dos seus direitos, isto é, aumentam a sua capacidade negocial para estabelecer as suas condições de trabalho, quer para os empregadores, porquanto a celebração dos acordos coletivos de trabalho concorre para a paz social e disciplina a concorrência entre os empregadores, uma vez que estes vão estabelecer, por meio da convenção por eles subscritas, as mesmas condições de trabalho.

¹⁷ Esta é a expressão em voga no direito positivo angolano, contrariamente ao português, onde a referida expressão tem um significado específico, porquanto vigora a distinção entre contratos coletivos – que são as convenções celebradas entre associações sindicais e associações patronais; acordos coletivos, as outorgadas por associações sindicais e várias entidades patronais para várias empresas e acordos de empresa, as subscritas por associações sindicais e uma entidade patronal para uma só empresa. Cfr. TELLES, Inocêncio Galvão, *Manual dos contratos em geral*, Portugal, Coimbra Edit., 4.ª ed., pp. 61-62.

Enfim, parafraseando o Sr. Prof. Lobo Xavier as *convenções coletivas de trabalho têm tido um papel determinante no melhoramento das condições de vida dos trabalhadores e na descoberta e institucionalização de novas regalias sociais, sendo uma forma privilegiada de resolver os conflitos coletivos de trabalho*¹⁸.

3.2. Funções que Cumpre o Acordo Coletivo do Trabalho

Normalmente, certos institutos jurídicos desempenham uma função no seio da comunidade politicamente organizada.

Pelo que foi dito, é fácil depreender que o acordo coletivo do trabalho também cumpre, tal como outros institutos jurídicos, uma função, desde logo, uma função social, porquanto ela é uma fórmula de pacificação e, portanto, de resolução da conflitualidade coletiva.

Além desta, os conflitos sociais podem ser resolvidos através de outros meios auxiliares, quais sejam a conciliação, mediação e arbitragem, de que não nos ocuparemos neste trabalho, *brevitatis causa*.

Assim, as funções que os acordos coletivos cumprem apresentam os seguintes traços:

1. Os acordos coletivos têm uma função de diálogo social, porque usa uma fórmula de solução pacífica do conflito coletivo, usando apenas como arma a negociação. Quando surge um conflito ou desacordo nas relações entre empregadores e empregados, que é indubitavelmente uma questão social, os representantes dos trabalhadores ou uma comissão *ad hoc* constituída para o efeito e as representações do patronato resolvem tal questão social, tal conflito, celebrando um acordo coletivo do trabalho, que terá, deste modo, uma função pacificadora.
2. Os acordos coletivos também visam a adaptação do quadro legal sobre as condições de trabalho às condições de cada empresa ou de cada setor; porque os acordos coletivos estabelecem «melhores condições de trabalho» para a categoria de trabalhadores abrangidos pelo acordo. Há como que a unificação para empresas ou setores de atividades abrangidas pelo referido acordo das condições de trabalho.

¹⁸ Cfr. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *op. cit.*, p. 245.

3. O acordo coletivo visa, outrossim, as condições de concorrência das empresas, ou seja, as condições, os custos sociais passam a ser os mesmos (iguais) para todas as empresas.
4. A convenção coletiva tem ainda uma função de divulgação da lei. Às vezes as convenções coletivas nada mais fazem senão a reprodução da lei e, nesse caso, divulgam-na. Porém, no passado as convenções coletivas, no âmbito da criação de melhores condições de trabalho, estipulava algumas cláusulas não consagradas na lei. Antecipava-se, assim, as leis que posteriormente acabavam por consagrar as soluções contidas naquelas convenções.

3.3. Aplicação e Força Vinculante da Convenção Coletiva do Trabalho

Para falar da aplicação da convenção coletiva do trabalho implica, em primeiro lugar, apresentar, ainda que brevemente, o âmbito pessoal, territorial e temporal dos acordos coletivos de trabalho¹⁹.

Quanto ao âmbito pessoal, contrariamente à ordem jurídica portuguesa em que vigora, para o efeito, o princípio da filiação, pelo que as cláusulas do acordo coletivo de trabalho aplicam apenas às relações jurídico-laborais que vinculam os trabalhadores e empregadores inscritos nas associações subscritoras do referido acordo coletivo. Quer isto dizer que as convenções coletivas são simplesmente aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais e aos patrões que sejam membros das associações representantes dos empregadores que outorgaram a convenção coletiva; no ordenamento jurídico angolano regula esta matéria, a Lei n.º 20-A/92, de 14 de agosto, Lei sobre o direito de negociação coletiva, o qual dispõe no seu artigo 16.º que «os acordos coletivos de trabalho obrigam as empresas por eles abrangidas e as que lhes sucederem por qualquer título, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço, independentemente das datas de admissão, salvo se resultar expressamente do seu texto que apenas se aplica a algumas categorias de trabalhadores».

Desta disposição, é lícito inferir que em Angola o acordo coletivo é uma verdadeira fonte de direito, por um lado, e, por outro, da disposição citada, é possível depreender que o acordo coletivo de trabalho tem uma eficácia *erga omnes*, ou seja, uma eficácia normativa ou regulamentar,

¹⁹ Cfr. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Ibid.*, pp. 248-249, e FERNANDES, António Monteiro, *Ibid.*, pp. 773 e ss.

afastando-se, portanto, do princípio da filiação que vigora noutras legislações, nomeadamente na legislação portuguesa.

Âmbito territorial – neste âmbito cabe aos acordos coletivos nos definirem a área geográfica ou territorial em que ele será aplicado. Normalmente, o âmbito territorial da convenção coletiva corresponde a zona coberta pelas associações sindicais ou associações patronais que subscreveram o acordo.

Essa área pode, certamente, ser a de todo o território nacional, a de uma província ou simplesmente a de uma empresa.

Âmbito temporal – em regra são as partes outorgantes do acordo coletivo que fixam o lapso de tempo durante o qual a convenção vai vigorar. Em Angola, os acordos coletivos de trabalho vigoram até serem substituídos por outros, mas podem ser denunciados na data por si estipulado ou na ausência de data, nos 30 dias anteriores ao termo de vigência, conforme disposto no artigo 18.º da Lei n.º 20-A/92, de 14 de agosto.

Por ora, cabe-nos expor, com a brevidade possível, a força vinculativa dos acordos coletivos de trabalho. Convém frisar, em primeiro lugar, que a força obrigatória das convenções coletivas varia de um sistema jurídico para outro. Todas as ordens jurídicas não têm a mesma posição relativamente a força vinculativa das convenções coletivas.

Nos primórdios do século xx, os acordos coletivos eram considerados como sendo simples *gentlemen agreements*, porém, mais tarde, passaram a ser considerados como cláusulas obrigatórias para os trabalhadores e patrões inscritos nas respetivas associações representativas que outorgaram o acordo celebrado.

Todavia, como sublinha o Professor Lobo Xavier, a tendência geral é a de os acordos coletivos se tornarem aplicáveis a todos os profissionais da mesma categoria²⁰.

Em Angola, a solução para esta questão encontra-se acolhida no artigo 16.º do diploma acima citado, do qual resulta que os acordos coletivos aplicam-se a categoria de profissionais, independentemente do princípio da filiação e que esses acordos têm natureza normativa e regulamentar, constituindo verdadeira fonte de Direito do Trabalho.

Além dessa posição acolhida pela legislação angolana, a mesma consagra ainda, como noutras ordens jurídicas, o acordo de adesão e o

²⁰ Cfr. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Idem*, pp. 250 e ss.

despacho de extensão, com vista a alargar o âmbito pessoal da aplicação do acordo coletivo entre as associações representativas dos trabalhadores e patrões. Tais institutos veem regulados nos artigos 31.º, 32.º da Lei n.º 20-A/92, de 14 de agosto.

Assim, a adesão é a figura por meio da qual se atribui a «qualquer entidade com capacidade negocial coletiva a chance de aderir ao acordo coletivo em vigor». O despacho de extensão é uma «decisão» administrativa por meio da qual se determina a aplicação das convenções coletivas a entidades do mesmo setor e a trabalhadores da mesma profissão, apesar de não estarem filiados nos sindicatos que subscreveram o acordo. Mas, é necessário que os empregados *exerçam atividade na área e no âmbito regulado*, ou seja, desde que haja *identidade ou semelhança económica e social* (artigo 32.º, n.º 1, *in fine*).

3.4. Natureza Jurídica dos Acordos Coletivos de Trabalho

Esta problemática continua a ser objeto de uma acesa discussão no âmbito da doutrina juslaboralista, que está longe de alcançar consensos.

Deste modo, deparamo-nos com a existência de três correntes no que concerne a natureza jurídica dos acordos coletivos de trabalho.

1.ª Corrente contratualista

Esta tese procura justificar o regime jurídico da convenção coletiva do trabalho nos princípios de direito privado. Parte, assim, de uma base civilística para esclarecer a natureza jurídica dos acordos coletivos.

Esta corrente entende que, de um modo global, os acordos coletivos encontram o seu regime jurídico disciplinado pelo regime jurídico dos negócios jurídicos, constantes dos artigos 217.º e ss do Código Civil. No entanto, devido às particularidades próprias das convenções coletivas, é necessário aplicar-se-lhe também, como complemento, o regime de outros institutos jurídico-privados, como sejam: a representação, a gestão de negócio ou o contrato a favor de 3.º

Os contratualistas defendem que os acordos coletivos, tal como os demais contratos, assentam no princípio da liberdade contratual, porque as entidades que celebram o acordo fazem-no com base na sua autonomia privada. Os mesmos reafirmam que, apesar de os acordos coletivos terem certa especificidade, é possível regulá-las através do conjunto das soluções preconizadas pelo direito privado.

2.^a Corrente publicista

Os sectários desta corrente entendem que as convenções coletivas equiparam-se com as leis e acham que há entre ambas certas similitudes, donde decorre a natureza publicista dos acordos coletivos.

De facto, sublinham os defensores desta tese, as entidades que negociam e celebram as convenções coletivas são entidades privadas, mas isto não retira a natureza de direito público a estas convenções, porque tais entidades «fazem-no na base de uma delegação de poderes efetuada pelo Estado»²¹.

Partem estes autores do princípio de que apenas o Estado ou outras entidades públicas têm competência para editar comandos jurídicos cujos destinatários são outras pessoas. O mesmo se passa com as convenções coletivas, que é enquadrada, por isso, no âmbito de direito público.

3.^o Corrente eclética

Este último grupo entende que a convenção coletiva é uma síntese das duas correntes anteriormente expostas, isto é, reúne no seu seio aspeto contratual e aspeto publicista.

Parece-nos que esta posição encontra expressão na fórmula lapidar de Canelutti quando escreve que as *convenções são um «híbrido» que tem um corpo de contrato e alma de lei e em geral através do mecanismo contratual se desencadeia uma força que transcende o direito subjetivo e vai para além da relação jurídica entre as partes*²². Com isto Canelutti contribuiu para tentar resolver o problema da natureza jurídica dos acordos coletivos.

Posição adotada

A corrente contratuísta, de forma como foi exposta acima, não explica nem tão-pouco justifica a aplicação do acordo coletivo aos trabalhadores ou patrões que o não celebram ou, pelo menos, que não têm filiação nas associações que negociaram e celebraram o contrato.

Esta aplicação do acordo a trabalhadores estranhos violaria os princípios axiais do direito privado, *maxime*, o princípio da liberdade contratual e a própria liberdade de contratar.

²¹ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do trabalho*, Lisboa, 1994/95, II Vol., pp. 102 e ss. Com uma argumentação diferente, mas que chega à mesma conclusão está Galvão Telles. Ver TELLES, Inocêncio Galvão, *op. cit.*, p. 62.

²² LOBO XAVIER, p. 251.

O regime do negócio jurídico não justificaria nem explicaria a intervenção e controlo efetuados pelas entidades públicas (artigo 13.º da Lei n.º 20-A/92).

A tese publicista não procede, pois não há qualquer similitude entre as normas jurídicas conferidas em particular ao Estado e a celebração de convenção coletiva que tem um procedimento próprio (ver artigos 3.º, 6.º, 7.º e 8.º e ss da Lei sobre acordos coletivos de trabalho).

A posição que adotamos é a de enquadrar os acordos coletivos de trabalho na noção de negócio jurídico, porque a sua celebração implica haver liberdade de constituição, quer das associações sindicais quer das associações patronais, assim como liberdade de filiação em qualquer uma dessas associações. Essas associações bem como os empregadores são pessoas coletivas de direito privado e é nessa categoria que outorgam a convenção coletiva.

Estas associações possuem liberdade de celebração e de estipulação, quando celebram os acordos coletivos de trabalho²³.

Notas Bibliográficas

- BRONZE, Fernando José: 2002, pp. 672 ss.
CANOTILHO, J. J. Gomes: s.d., p. 64.
CASTANHEIRA NEVES, A.: 1995, pp. 38, 58.
CUNHA, Paulo Ferreira da: s.d., pp. 54, 341.
FEIJÓ, Carlos: 2001, pp. 28 ss.
FERNANDO, António Monteiro: 1999, pp. 66 ss.
FERREIRA, Eduardo Paz: 2001.
GUERRA, J. A. Morais: 1994, p. 54.
LEITE, Jorge: 2003/2004.
LOBO XAVIER, Bernardo da Gama: s.d., p. 244.
MARTINEZ, Pedro Romano: 1994/95, p. 62.
TELLES, Inocência Galvão: s.d., pp. 61-62.

²³ MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, p. 107.